

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
FECHA DE EMISIÓN DEL ESTUDIO:	ENERO DE 2025
SECRETARÍA QUE ELABORA EL ESTUDIO:	SECRETARÍA GENERAL – DIRECCIÓN DE FUNCION PUBLICA
MODALIDAD DE SELECCIÓN:	CONTRATACIÓN DIRECTA
OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	
La Constitución Política prevé en el artículo 2º como fines del estado "Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todas las decisiones que los que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación ..." Que conforme al Artículo 315 de la Constitución Política, el corresponde al Alcalde Municipal dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo. Que la Constitución Política regula en el capítulo 2 del Título V la gestión del talento humano, por consiguiente, no es solo una necesidad organizacional, sino también un mandato constitucional. Que la gestión de talento humano, se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los funcionarios de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los trabajadores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. Por consiguiente, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. Aunado a lo anterior, es pertinente traer a colación las nuevas políticas de Modernización del Estado las cuales buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional. a) EFICACIA: Los municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos; b) EFICIENCIA: Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado". Que el Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", que se requiere actualizar el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos que se encuentra compilado en el Título 5 y el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme los principios que rigen la función pública consagrados en la Carta Política de 1991, las nuevas leyes que se han expedido y los pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en estos temas; modifica el "Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y TERRITORIAL" establece en el artículo 2.2.5.3.3 "Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en	

empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma".

Así, mismo el artículo 2.2.5.3.4 "Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados".

(...)

artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. "El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Renuncia regularmente aceptada.

Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

Invalidez absoluta.

Edad de retiro forzoso.

Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

Orden o decisión judicial.

Supresión del empleo.

Muerte.

Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes".

(...)

artículo 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. "El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten".

artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. "A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos".

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece: "artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" dice: "artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación".

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 establece directrices a tener en cuenta por parte de los entes territoriales para la implementación de sus programas de Bienestar, es por ello la Administración Municipal de Chía con el fin de dar cumplimiento continuará con la implementación de la estrategia frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral con el fin de preparar

a los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía que estén cercanos al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que le permitan afrontar este cambio.

Que la Resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, aplicación que se efectuó en la vigencia 2023 y que como resultado de la misma se requiere la implementación de las recomendaciones generadas en el informe final.

Así las cosas, y revisando entre sus varias funciones la Secretaría General a través de la Dirección de Función Pública determinadas en el artículo 32 del Decreto 40 de 2019, coordinar el desarrollo de la función administrativa, en su calidad de órgano técnico y especializado en la administración de personal, dentro de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que, la función pública está encaminada a fortalecer los procesos de bienestar social y actividades administrativas dentro del orden interinstitucional, buscando la promoción de los derechos humanos e identificar y atender las necesidades de los funcionarios públicos a través de estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral, aportando con esto no solo mejorar la calidad de vida de los funcionarios públicos y sus familias, sino también fortaleciendo la estructura institucional y las capacidades de la administración municipal para enfrentar desafíos sociales que se puedan presentar.

Que teniendo en cuenta la responsabilidad de los empleadores en la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, establecida en el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008, en el año 2015 el Ministerio del Trabajo consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de estos factores de riesgo, para lo cual se diseñó un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial.

La Secretaría General, a través de la Dirección de Función Pública, debe cumplir con el mandato del artículo 32 del Decreto 40 de 2019, asegurando que los procesos administrativos sigan los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Parte de este compromiso incluye garantizar los derechos de los servidores públicos y mejorar su bienestar laboral y calidad de vida, para lograr alcanzar entornos laborales saludables, a fin de cumplir con estos objetivos, La Dirección de Función Pública de la Alcaldía de Chía ha identificado la necesidad de contratar un profesional en Trabajo Social con idoneidad y experiencia para llevar a cabo estrategias alineadas con las prioridades de la administración municipal. Este profesional deberá garantizar la continuidad de las acciones implementadas en 2024, incluyendo:

Programa de Desvinculación Laboral: Ejecutar este programa de forma permanente, tal como lo establece la normativa, asegurando una transición laboral adecuada para los servidores públicos.

Prevención y Atención de Riesgos Psicosociales: Brindar acompañamiento prioritario y constante a los funcionarios en situaciones de riesgo, fortaleciendo las intervenciones necesarias.

Fortalecimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica: Consolidar acciones que permitan prevenir y atender los riesgos psicosociales de manera eficaz y sostenida.

Estrategias de Entornos Laborales Saludables: Implementar acciones individuales y grupales que promuevan y mantengan un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de los funcionarios. Estas estrategias deben abordar aspectos físicos, psicológicos y sociales del lugar de trabajo, con el objetivo de prevenir riesgos laborales, promover la salud mental y física, aumentar la productividad, fortalecer las relaciones interpersonales y contribuir a la satisfacción laboral.

Que, teniendo en cuenta la Resolución 2764 del 18 de julio de 2022, expedida por el Ministerio de Trabajo “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, cuyo ámbito de aplicación es para empleadores públicos y privados, y sus instrumentos y guías que se adoptan mediante la misma son de obligatorio cumplimiento.

Que, con base a los objetivos propuestos, se hace necesario fortalecer los procesos que desde la Dirección de Función Pública estén dirigidos a adelantar estrategias que conlleven a garantizar los derechos y atender las necesidades de los servidores públicos, con el fin de contribuir con la calidad de vida y bienestar laboral ya que su labor permitirá consolidar un clima organizacional favorable que impulse el desempeño y la sostenibilidad de las acciones institucionales, por lo cual se hace necesaria la contratación de una persona natural profesional en trabajo social.

Que una vez revisado el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad aprobado para la vigencia 2025 y publicado en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II, se evidencia la necesidad incluida adelantada bajo el presente proceso.

Finalmente es importante tener en cuenta que, según certificado inexistencia o insuficiencia expedido por la Dirección de Función Pública del municipio de Chía, no existe personal en la planta, para desarrollar las actividades contempladas dentro del presente estudio, por lo que se requiere celebrar un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión.

2. ESPECIFICACIONES DEL OBJETO A CONTRATAR

2.1 CLASIFICACIÓN UNSPSC:

El servicio, según corresponda está codificado en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC como se indica a continuación:

CÓDIGO UNSPSC	PRODUCTO
80111500	Desarrollo de Recursos Humanos

2.2 DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR.

Que, con base a los objetivos propuestos, se hace necesario fortalecer los procesos que desde la Dirección de Función Pública estén dirigidos a adelantar estrategias que conlleven a garantizar los derechos de los servidores públicos que presentan condiciones vulnerables, contribuir con la calidad de vida y bienestar laboral; para ello se requiere de un profesional idóneo y dado que en la actualidad la planta de personal de la Dependencia, no cuenta con servidores públicos que refieran con la preparación profesional para encargarse de esta labores, haciendo necesario requerir apoyo de personal externo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades nacionales y mejorar el ambiente laboral al interior de la entidad.

2.3 LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

NO APLICA

2.4. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.4.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

2.4.2. OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Realizar acciones de gestión inter-institucional para fortalecer el Plan de Bienestar Social, para los cuales se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos.
2. Actualizar el documento del programa de Desvinculación Laboral Asistida.
3. Desarrollar las acciones que contempla el programa de Desvinculación Laboral Asistida.
4. Apoyar la implementación de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2023 desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía en el marco del Programa de Bienestar "Entorno Laboral Saludable", se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos de los casos prestados.
6. Mantener de forma confidencial la información concerniente a la situación laboral, familiar y/o estado emocional de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía.
7. Diligenciar los formatos designados por el supervisor para la correcta ejecución de las actividades recomendadas.
8. Asistir y participar en los comités, reuniones, talleres, actividades, salidas y demás relacionadas con su objeto contractual asignadas por el supervisor del contrato.

2.4.3. OBLIGACIONES GENERALES

1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
3. Elaborar y rendir los informes como conceptos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo anteceden, los cuales hacen parte integral del contrato.
5. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.

- Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
- Informar oportunamente al municipio a través del supervisor sobre la eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
- Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones escritas por el supervisor del contrato
- Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio a través del supervisor como constancias de la ejecución del contrato.
- Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, de acuerdo con la forma de pago, anexando todos los soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II.
- Acreditar los pagos de Seguridad Social (Salud, Pensión y ARL), como cotizante independiente y cuando fuere el caso, será su deber afiliarse y realizar el pago de los respectivos aportes mencionados con anterioridad a los terceros que emplee para la ejecución del contrato, de manera tal que se garantice la cobertura total del SSI, y aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la Ley 789 de 2002, Ley 828 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007, Decreto 1295 de 1994, y demás normas concordantes o complementarias.
- Las demás que por ley o contrato le correspondan.

2.4.4. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO: El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

- Expedir el registro presupuestal del contrato.
- Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
- Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
- Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidad, pactadas.
- Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
- Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que forman parte.
- Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.5. TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

2.6. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: MUNICIPIO DE CHÍA – DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

2.7. PLAZO DE EJECUCIÓN: ONCE (11) MESES Y QUINCE (15) DÍAS contados a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio, sin exceder el 22 de diciembre de 2025.

2.8. SUPERVISOR DEL CONTRATO: Directora de Función Pública

2.9 PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del Decreto 019 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública"; para los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión no será obligatorio la liquidación del contrato, en tal sentido y acogiendo la normatividad vigente para el presente contrato se prescindirá de la liquidación del mismo.

2. LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN:

Contratación Directa, causal de prestación de servicios profesionales (apoyo a la gestión), artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015.

3.1.1. JUSTIFICACIÓN: La modalidad fue establecida tomando como referencia la necesidad que se pretende satisfacer, la naturaleza y el objeto a contratar, las obligaciones y el valor del presupuesto oficial.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO:

La selección del contratista es por la modalidad de Contratación Directa, de acuerdo con lo señalado en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9., del Decreto 1082 de 2015, por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal. Dispone el mencionado artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que corresponde a: "Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."

Se contrata directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la idoneidad y/o experiencia directamente relacionada con el área de que se trate. El contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal, entendido como servicios de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. En consecuencia, el servicio que se contrata se enmarca dentro de los parámetros señalados, por lo que se justifica la contratación directa.

4. ESTUDIO DEL SECTOR

En cumplimiento de los principios administrativos de eficiencia, eficacia y economía, la Oficina de Contratación, realizó el presente análisis sobre la necesidad de contratar: **"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA"**.

A) Aspectos generales: En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas (naturales o jurídicas y en los dos casos cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades. Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada, que le permita cumplir de mejor forma sus obligaciones derivadas del contrato.

B) En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas naturales como jurídicas y en los dos casos, debe contar con la idoneidad y la experiencia que les permite desarrollar sus actividades.

Las entidades públicas suelen contratar el servicio requerido de manera directa, entre ellas una vez consultado el SECOP se encuentran los siguientes contratos con objetos similares.

AÑO	No. CONTRATO (si es de otra entidad indicar la procedencia)	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (relacionada con la misma modalidad a contratar)	CONTRATISTA	OBJETO	CUANTÍA	DURACIÓN
2024	CPSP-544-2024	CONTRATACIÓN DIRECTA	KAREN VIVIANA GUERRERO CLAVIJO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$33.600.000	Cinco (005) meses y dieciocho (18) días
2023	160 de 2023	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA BRINDAR APOYO EN LO REFERENTE AL RETEN SOCIAL, PREPENSIONADOS, VISITAS DOMICILIARIAS DE ACUERDO A LA NECESIDAD DE LA	\$41.313.444	Diez (10) meses

				DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA		
2022	096 de 2022	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA BRINDAR APOYO COMO TRABAJADORA SOCIAL DE ACUERDO A LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$31.981.504	Ocho (08) meses
2021	163 de 2021	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA BRINDAR APOYO A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$38.812.500	Diez (10) meses

En este análisis encontramos, que durante los últimos años la alcaldía realizo cuatro (04) contratos con objeto similar y con elementos con características similares.

De acuerdo con el alcance que tuvieron estos contratos, se pudo constatar que en los contratos se adquirieron servicios de las mismas características.

En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas naturales o jurídicas las cuales cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades.

5. EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO, INCLUYENDO FUENTE Y RECURSOS

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: SETENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$72.450.000); incluidos todos los impuestos a que haya lugar y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista.

5.1.1. JUSTIFICACIÓN:

Por ser contratación directa se ordena el gasto por este valor sin recibir previamente varias ofertas.

Para determinar el valor del presupuesto oficial para la presente vigencia, se tomó como guía el acto Administrativo expedido por la administración municipal a través del cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios, como referente para determinar los honorarios y remuneración de servicios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del sector central del Municipio de Chía, considerando de igual manera el presupuesto disponible para esta contratación.

El valor total del presupuesto oficial estimado para el presente proceso de selección es la suma de **SETENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$72.450.000)**, incluidos todos los impuestos a que haya lugar y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista.

DESCUENTOS TRIBUTARIOS. La Alcaldía Municipal de Chía efectuará los descuentos de Ley del orden Nacional y Municipal vigentes, de acuerdo con la información tributaria suministrada por el Contratista a la Entidad y con la actividad objeto del Contrato.

5.1.2. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL:

De acuerdo con el análisis del sector el valor del presente contrato está acorde a las condiciones del mercado y al Decreto por medio del cual se establece la tabla de honorarios; para el presente contrato se cuenta con la disponibilidad presupuestal expedida por la Secretaría de Hacienda, el soporte del mismo reposa en el proceso contractual.

5.2 FORMA DE PAGO: El Municipio pagará el valor del contrato en once (11) pagos mensuales vencidos, iguales y sucesivos, cada uno por la suma de SEIS MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$6.300.000) y un último pago por valor de TRES MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$3.150.000) equivalente a quince (15) días, el último pago será conforme a los días realmente ejecutados sin exceder el 22 de diciembre de 2025.

- Dichos pagos se realizarán previo el lleno de los siguientes requisitos:
- Presentación de informe de actividades y/o de ejecución del contrato
 - Acreditación de pagos de seguridad social (Salud, pensión y ARL), y parafiscales, cuando corresponda
 - Certificación de cumplimiento expedida por parte del supervisor del contrato
 - Presentación de Factura y o cuenta de cobro cuando corresponda.

IMPUESTOS:
De conformidad con lo señalado en el Estatuto de Rentas Acuerdo 107 de 2016, Artículo 293.- **EXCLUSIONES.**
<Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo 114 de 2017. Quedan excluidos del cobro de la estampilla pro cultura y Estampilla para el Bienestar del Adulto Mayor, los contratos y/o de prestación de servicios, de igual forma el Artículo 319B. Parágrafo 1 Estarán exentos de la Tasa Pro- deporte y Recreación los convenios y contratos de condiciones uniformes de los servicios públicos domiciliarios, de prestación de servicios suscritos con personas naturales, educativos y los que tienen que ver con el refinanciamiento y el servicio de la deuda pública

5.3 **ANTICIPO / PAGO ANTICIPADO:** NO APLICA

6. **CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE**

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 de 2007, (...) es objetiva la selección en la cual la escogencia se presenta al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en cuenta consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9.del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación pues la contratación es con una persona natural o jurídica en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto a contratar y que esté en capacidad de ejecutar el contrato.

Por tal razón, y ante la ausencia de personal suficiente en la planta de personal para realizar esta labor, se requiere contratar una persona profesional con la suficiente idoneidad y experiencia en el sector, que preste sus servicios profesionales para la ejecución del objeto contractual.

IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.

EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar experiencia relacionada con bienestar social y/o programas de estabilidad laboral y/o reten social y/o batería de riesgo psicosocial de mínimo 26 meses, de las cuales deberá presentar las correspondientes certificaciones laborales o contractuales debidamente firmadas por el representante legal o funcionario competente de la entidad pública o privada que la expide.

7. **EL ANÁLISIS DE RIESGOS Y LA FORMA DE MITIGARLO**

Este análisis se hace con el fin de exponerles a los oferentes la tipificación, estimación, asignación, impacto y tratamiento de los riesgos en la contratación; se desarrolla de conformidad con el artículo 2.2.1.1.6.3 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015 y el Manual para la identificación del Riesgo en los procesos de Contratación emitido por Colombia Compra Eficiente.

4	ESPECÍFICO	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento en temas regulatorios (Ley Incumplimiento en los acuerdos de confidencialidad después de terminar relaciones laborales entre el funcionario y la Entidad.	Incóvenientes en l generación de Reportes desde los diferentes sistemas de información	2	3	5	medio	Contratista	Reportar los incidentes de seguridad de la información.	3	2	5	Medio	Sí	Contratista	Cuando ocurra el evento	Hasta la terminación del contrato	Seguimiento por parte del supervisor al hecho generador	Permanente
---	------------	---------	-----------	-------------	--	---	---	---	---	-------	-------------	---	---	---	---	-------	----	-------------	-------------------------	-----------------------------------	---	------------

8. LAS GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Teniendo en cuenta la modalidad de contratación, el objeto del contrato, plazo de ejecución y valor del mismo. De conformidad a lo consagrado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.5 Decreto 1082 de 2015, no se exige garantías para el contrato resultante del presente proceso de Contratación Directa.

9. LA INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL

Así mismo se informa que la presente contratación SI () NO (x) está cobijada por un acuerdo internacional o un tratado de libre comercio vigente para el estado Colombiano, de conformidad por lo dispuesto en el anexo cuarto; lista de excepciones al aplicación de los acuerdos comerciales, numeral cinco el cual señala "los contratos de empleo público y medidas relacionadas", del manual para el manejo de los acuerdos comerciales en los procesos de contratación, expedido por Colombia Compra Eficiente los contratos de prestación de servicios están exceptuados a la publicación de acuerdos comerciales.

10. ANEXOS

- Solicitud de Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal en planta global.
- Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal de planta
- Solicitud de CDP.
- Certificado de Disponibilidad Presupuestal - CDP.

APROBÓ:

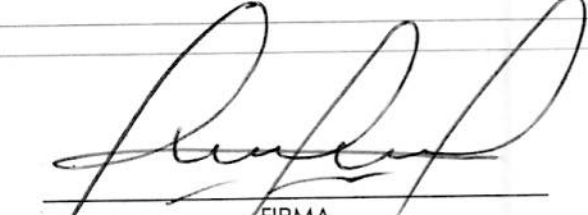
FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO
SECRETARIO GENERAL

REVISÓ:

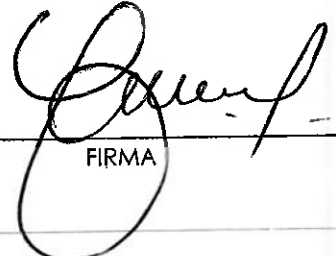
MARIA ALEJANDRA NAVARRETE ARTUNDUAGA
DIRECTORA DE FUNCIÓN PÚBLICA

ELABORÓ ESTUDIO PREVIO:

JORGE ARMANDO CASTIBLANCO CUERVO
PROFESIONAL CONTRATISTA – SECRETARIA GENERAL


FIRMA


FIRMA


FIRMA